

PSICOLOGIA

Argumento



periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento

Modelos de Trabalho, Estilo de Vida e Conflito Família-Trabalho no Pós-Pandemia

Work Models, Lifestyle, and Family-Work Conflict in the Post-Pandemic Era

Modelos de Trabajo, Estilo de Vida y Conflicto Familia-Trabajo en la Era Pospandemia

MARIANA DE SOUZA DA SILVA KEHL^[A] 

PORTO ALEGRE, RS, BRASIL

^[A] PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL (PUCRS), ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE E DA VIDA, PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

SABRINA PILAR DA SILVA^[B] 

PORTO ALEGRE, RS, BRASIL

^[B] UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS), PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

WAGNER DE LARA MACHADO^[C] 

PORTO ALEGRE, RS, BRASIL

^[C] UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS), ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE E DA VIDA, PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MANOELA ZIEBELL DE OLIVEIRA^[D] 

PORTO ALEGRE, RS, BRASIL

^[D] UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS), ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE E DA VIDA, PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

[a] Mestre em Psicologia, e-mail: mariana.psk@gmail.com

[b] Psicóloga,, e-mail: sabrinapilar.psi@gmail.com

[c] Doutor em psicologia, e-mail: wagner.machado@pucls.br

[c] Doutora em psicologia, e-mail: manoela.oliveira@pucls.br

Como citar: KEHL, M. S. S.; SILVA, S. P.; MACHADO, W. L.; OLIVEIRA, M. Z. Modelos de Trabalho, Estilo de Vida e Conflito Família-Trabalho no Pós-Pandemia. *Psicologia Argumento*, 44(124). 1481-1500, 2026. <https://dx.doi.org/10.7213/psicologar-gum.44.124.AO09>

Resumo

A pandemia da Covid-19 trouxe mudanças abruptas no cotidiano das pessoas, afetando práticas laborais, estilo de vida e dinâmicas familiares. Este estudo investigou a relação entre estilo de vida, conflito família-trabalho e bem-estar em três modalidades de trabalho: 100% presencial, híbrido e 100% remoto. Participaram 588 trabalhadores (66% mulheres), que responderam a escalas psicométricas para avaliar engajamento, burnout, estilo de vida, saúde mental e conflito trabalho-família. Os resultados indicaram uma menor interferência da família no trabalho (FIT) no modelo presencial. Todavia, não foram identificadas diferenças significativas entre as modalidades para as demais variáveis investigadas. A análise de rede demonstrou a centralidade do burnout, que se correlacionou negativamente com engajamento e positivamente com sintomas de depressão, ansiedade e estresse. Observou-se ainda que um estilo de vida mais saudável foi associado a menor prevalência de sintomas de sofrimento mental e maior engajamento. Esses achados sugerem que as relações entre trabalho, família e saúde funcionam como um sistema integrado, sensível a mudanças em variáveis individuais. Compreender essas interações é essencial para propor intervenções que promovam bem-estar, como iniciativas para equilibrar demandas laborais e recursos pessoais. Tais práticas podem contribuir tanto para o engajamento quanto a saúde mental, sobretudo no contexto pós-pandemia, em que novos modelos de trabalho se consolidaram.

Palavras-chave: Bem-estar psicológico; Modalidades de Trabalho; Estilo de Vida; Pandemia de COVID-19; Conflito trabalho-família; Engajamento no Trabalho.

Abstract

The Covid-19 pandemic brought abrupt changes to people's daily lives, affecting work practices, lifestyle, and family dynamics. This study investigated the relationship between lifestyle, family-work conflict, and well-being across three work modalities: 100% in-person, hybrid, and 100% remote. A total of 588 workers (66% women) participated, responding to psychometric scales assessing engagement, burnout, lifestyle, mental health, and family-work conflict. Results indicated lower family interference with work (FIT) in the in-person model, but no significant differences were found between modalities for other variables. Network analysis highlighted the central role of burnout, negatively correlated with engagement and positively associated with symptoms of depression, anxiety, and stress. A healthier lifestyle was also associated with lower prevalence of mental suffering symptoms and higher engagement. These findings suggest that the relationships between work, family, and health function as an integrated system, sensitive to changes in individual variables. Understanding these interactions is essential for proposing interventions that promote well-being, such as initiatives to balance work demands and personal resources. These practices can enhance both engagement and mental health, particularly in the post-pandemic context, where new work models have become established.

Keywords: Psychological well-being; Work Modalities; Lifestyle; COVID-19 Pandemic; Work-family conflict; Work Engagement.

Resumen

La pandemia de Covid-19 trajo cambios abruptos en la vida cotidiana de las personas, afectando las prácticas laborales, el estilo de vida y las dinámicas familiares. Este estudio investigó la relación entre el estilo de vida, el conflicto familia-trabajo y el bienestar en tres modalidades de trabajo: 100% presencial, híbrido y 100% remoto. Participaron 588 trabajadores (66% mujeres) que respondieron a escalas psicométricas para evaluar el compromiso, el burnout, el estilo de vida, el sufrimiento mental y el conflicto familia-trabajo. Los resultados indicaron una menor interferencia de la familia en el trabajo (FIT) en el modelo presencial, pero no se encontraron diferencias significativas entre modalidades para otras variables. El análisis de redes destacó el papel central del burnout, que se correlacionó negativamente con el compromiso y positivamente con los síntomas de depresión, ansiedad y estrés. Además, un estilo de vida más saludable se asoció con una menor prevalencia de síntomas de salud mental y mayor compromiso. Estos hallazgos sugieren que las relaciones entre el trabajo, la familia y la salud funcionan como un sistema integrado, sensible a los cambios en las variables individuales. Comprender estas interacciones es esencial para proponer intervenciones que promuevan el bienestar, como iniciativas para equilibrar las

demandas laborales y los recursos personales. Estas prácticas pueden contribuir al compromiso y a la salud mental, especialmente en el contexto pospandemia, donde se han consolidado nuevos modelos de trabajo.

Palabras clave: *Bienestar psicológico; Modalidades de trabajo; Estilo de vida; Pandemia de COVID-19; Conflicto entre trabajo y familia; Compromiso laboral.*

1. Introdução

Nas últimas décadas, as transformações econômicas, sociais e tecnológicas provocaram mudanças significativas nos modelos de trabalho em escala global. Por volta de 1970, o mercado laboral começou a se movimentar para novos comportamentos intensificando o debate sobre a rigidez nos modelos tradicionais e, como contraposição, surgiram os contratos flexíveis, representando uma ruptura com os modelos tradicionais. Esse formato se apresenta como uma nova estratégia para tanto para trabalhadores quanto para empresas, permitindo maior flexibilidade e autonomia, horários irregulares e ausência de hierarquia, redução de custos e ampliação da capacidade de adaptação frente às mudanças do mercado. O papel de colaboradores e organizações passa a ser definido pelo acordo estabelecido entre as partes (Azevedo et al., 2015).

Sob a luz destas modificações nas relações de trabalho, novas perspectivas sobre como ele poderia ser executado surgiram. Assim, o teletrabalho (também conhecido como *home office*, trabalho remoto e trabalho à distância, entre outras denominações) aparece. Seu início se dá na União Europeia, onde cerca de 4% a 7% da população trabalhava em regime remoto em pelo menos 50% do tempo, já em 1995. Esse percentual saltou para 17% em 2015 (Benavides et al., 2021).

No Brasil, o trabalho flexível começou a apresentar seus contornos também a partir de 1990, quando quase todos os setores da economia apresentaram redução na disponibilidade de vagas no trabalho regulamentado. Nesse contexto, a flexibilização contratual se apresentou como uma tendência para cargos mais estratégicos, sendo identificada como uma possibilidade para evoluir na própria carreira, enquanto em cargos mais operacionais a informalidade predominou. Através deste novo panorama, os benefícios dos contratos flexíveis foram expandidos. As empresas tiveram a possibilidade de diversificar as equipes e incorporar maior destreza e competência dentro das organizações, enriquecendo o capital intelectual, e acentuando a importância do trabalho em equipe e do papel de cada indivíduo. De modo geral, todos esses fatores contribuíram para que as organizações e as pessoas construíssem relações mais próximas e mais honestas no que tange às expectativas com relação ao trabalho. Conforme analisado por Cunha et al., (2020), em estudo sobre os contratos flexíveis no Brasil, que abrange diferentes perfis de trabalhadores, a adoção desse modelo de trabalho tem se intensificado tanto como estratégia organizacional, quanto individual para promover equilíbrio entre produtividade e qualidade laboral.

1.1 Modalidades Contemporâneas de Trabalho

Atualmente, o trabalho remoto pode ser dividido em três grupos. Os teletrabalhadores ocasionais trabalham alguns dias remotamente e outros dias na sede do empregador. Já os teletrabalhadores domiciliares trabalham em domicílio em tempo integral, enquanto os teletrabalhadores altamente móveis trabalhavam de forma externa, em diversos locais diferentes (Rodríguez, & López, 2021).

Segundo a literatura científica, o trabalho remoto pode trazer benefícios para os trabalhadores e as organizações. Dentre eles, pode-se ressaltar maior produtividade, redução de custos, maior disponibilidade de tempo devido ao não deslocamento, autonomia para conciliação de atividades profissionais e pessoais, melhor gestão do tempo e maior satisfação pessoal e profissional em um contexto geral (Rocha & Amador, 2018). Ainda, competências como organização, gestão do tempo, habilidade de trabalhar sem supervisão, boa comunicação e senso de equipe se mostraram indispensáveis, pois melhoram a produtividade e evitam sensações de solidão, tudo isso combinado a um espaço reservado e propício ao trabalho em casa (Costa, 2005). Para as organizações, os benefícios mais apontados estão relacionados ao aumento da produtividade, redução de custos financeiros e estruturais e retenção de talentos (Rocha & Amador, 2018).

Um estudo sobre teletrabalho, produtividade e bem-estar, realizado em 2013, na Austrália, com 28 funcionários de diversos setores, indicou que esta modalidade desperta uma atitude positiva em relação ao trabalho. Os autores defendem que a presença em casa pode gerar maior sensação de felicidade, além de melhorar a produtividade. Referiram ainda que alguns fatores se mostram imprescindíveis para que o resultado fique dentro do esperado, como ter um estilo de gestão adequado ao formato de trabalho, o qual explore e desenvolva uma relação de

confiança entre todos os envolvidos. Além disso, sugeriram que a utilização da tecnologia pode contribuir para desenvolver as atividades, pois um bom suporte e boas ferramentas tecnológicas são cruciais para que as entregas de fato aconteçam. Destacaram, contudo, a relevância de considerar que nem todas as atividades são passíveis de execução de forma remota (Bosua et al., 2013).

Embora os modelos de trabalho flexíveis sejam frequentemente valorizados por favorecerem a autonomia e a gestão personalizada do tempo, sua implementação em regimes remotos também acarreta desafios significativos. Estudos internacionais destacam, por exemplo, que a dificuldade em estabelecer fronteiras claras entre vida pessoal e profissional pode levar ao aumento da carga horária e à limitação dos períodos de descanso, com implicações para a saúde física e mental dos trabalhadores (Carillo et al., 2021; Wang et al., 2021). Além disso, a redução de contatos informais e a menor convivência entre colegas tendem a enfraquecer os vínculos sociais e o senso de pertencimento, afetando o engajamento e a integração nas equipes (Oakman et al., 2020; Waizenegger et al., 2020). Mesmo em contextos de maior liberdade, aspectos como confiança mútua, visibilidade das entregas e alinhamento entre pares e lideranças seguem exigindo atenção (Vayre, 2021; Golden, 2007).

No cenário nacional, análises sobre o home office apontam que a satisfação com essa modalidade está diretamente relacionada à capacidade de integrar as demandas profissionais ao cotidiano pessoal de forma mais flexível (Costa, 2005). Contudo, essa percepção positiva convive com desafios recorrentes, como a sobrecarga digital, a dificuldade de desconexão e o enfraquecimento das interações coletivas. Do ponto de vista organizacional, os principais obstáculos incluem a perda de controle direto sobre as equipes, problemas de comunicação e impactos negativos sobre a criatividade e a colaboração entre os membros (Rocha & Amador, 2018). Esses elementos reforçam a necessidade de estratégias conscientes para equilibrar ganhos individuais e coletivos nas novas configurações de trabalho.

O trabalho híbrido tem se mostrado eficiente para minimizar as desvantagens do trabalho integralmente remoto ou integralmente presencial; e evidências sugerem que a produtividade dos trabalhadores é maior fora do escritório. Todavia, a presença junto à empresa gera interação social, que auxilia na sensação de pertencimento, além de proporcionar um momento importante para revisar processos que dependem do grupo. Outros ganhos, como reverter o tempo de deslocamento em atividades mais proveitosas também são percebidos. O alerta válido se dá em relação ao tempo dedicado às atividades nos dias de trabalho remoto, a fim de evitar que as pessoas trabalhem mais tempo que o necessário e acordado formalmente (Bosua et al., 2013).

Como é possível observar, os dados apresentados até este ponto foram gerados por estudos referentes às relações de trabalho até o ano de 2020, período no qual algumas mudanças foram abruptamente implementadas. A Organização Mundial da Saúde decretou a pandemia da COVID 19 (WHO, 2020), que acelerou a mudança que acontecia a passos lentos no que diz respeito às modalidades de trabalho. Assim, forçou parte significativa das pessoas e organizações a adaptarem-se para que o trabalho ocorresse no formato de trabalho remoto, realizado no próprio domicílio, pela necessidade de isolamento social. Todavia, essa mudança ocorreu sem que fosse possível planejar ou preparar indivíduos e organizações para tal. De modo consequente, se dá a impossibilidade de mensurar os efeitos na saúde física e psicológica dos indivíduos. Em que pese, os efeitos do teletrabalho já vinham sendo estudados, conforme é possível observar nesta revisão. Entretanto, entende-se que os efeitos experienciados em um período de pandemia formam um contexto único e sem precedentes, que tendem a ser diferentes dos efeitos compreendidos até então (Benavides et al., 2021; Galanti et al., 2021).

O confinamento em casa implicou na reorganização de diferentes papéis e culminou na intensificação do conflito família-trabalho, justificado por diferentes motivos. Dentre eles, o convívio de vários membros da família dentro do mesmo ambiente, a conciliação das necessidades pessoais e exigências profissionais, às demandas de tarefas domésticas, e a necessidade de auxílio dos pais junto aos filhos (Galanti et al., 2021).

A esse respeito, a literatura apresenta sólidas evidências de que a ampla gama de demandas de trabalho e a dificuldade de conciliá-las pode levar o indivíduo a um quadro de exaustão comprometendo o bem-estar, em especial, no trabalho. Estudos sobre o assunto têm apresentado crescimento significativo desde 2001, quando foi proposto o Modelo de Demandas e Recursos (JD-R), detalhado na próxima seção (Bakker & Demerouti, 2017).

1.2 Bem-estar no trabalho

Segundo os proponentes do Modelo de Demandas e Recursos de Trabalho (JD-R), o trabalho é gasto de energia. Quando há equilíbrio entre demandas e recursos pessoais e organizacionais, as pessoas tendem a experienciar estados positivos, como a satisfação e o engajamento no trabalho. Porém, quando há um desequilíbrio em favor das demandas e, portanto, uma impossibilidade de recuperar a energia gasta no trabalho, podem ocorrer estados negativos, como o burnout (Vasquez et al., 2019).

O burnout, por sua vez, se caracteriza primeiramente pela perda severa da força laboral. O trabalhador percebe que a descarga física e mental resultante do trabalho é intensa e crescente. Em sua atividade diária, o mínimo esforço despendido leva ao cansaço e não é possível relaxar ao fim da jornada. Essa sensação de esgotamento permanece ao longo do tempo, por um período contínuo. À sensação de esgotamento, segue um aumento da dificuldade de regulação emocional e da capacidade cognitiva. Finalmente, emerge a aversão ao trabalho. Esses sintomas principais podem ser acompanhados de sintomas secundários, como humor depressivo, *distress* psicológico e outros, psicossomáticos, que agravam ainda mais o bem-estar e a saúde do trabalhador (Vasquez et al., 2019).

A proposta do modelo JD-R implica em um equilíbrio entre as demandas e os recursos de trabalho, visando entender se essa relação está sendo benéfica ou prejudicial. No campo dos efeitos positivos está a associação do engajamento na tarefa se estendendo para funções extras, que incluem reflexos nas famílias desses indivíduos (Bakker et al., 2023). Já no campo dos efeitos negativos, os sintomas físicos, como dores nas costas e pescoço, insônia e privação de sono são aqueles que causam maior alarde, sendo seguidos de ansiedade, depressão e estresse (Bakker et al., 2023).

1.3 Conflito Família-trabalho

O conflito família-trabalho ocorre quando há uma desarmonia no desempenho dos papéis pessoal e profissional, fazendo com que a pressão em exercer ambos, não permita que isso ocorra de forma equilibrada (Lemos, Barbosa, & Monzato, 2020). A temática recebeu ênfase com o surgimento de casais de dupla renda. Enquanto antigamente os homens ficavam responsáveis pelo sustento da família e as mulheres pelos cuidados com o lar, com o passar do tempo se fez necessário que os casais garantissem maior segurança financeira e prazer (Techio, De Andrade, & Oliveira, 2021) e, para tanto, reavaliassem seus papéis e atribuições nas relações estabelecidas.

O modelo para o estudo das interações entre família e trabalho proposto em 1985, por Greenhaus e Beutell, indica que o conflito pode acontecer em duas direções. O conflito trabalho-família ocorre quando as pressões do trabalho interferem na realização das obrigações familiares. E o conflito família-trabalho ocorre quando as pressões familiares impactam na realização do trabalho. Em suma, o conflito ocorre sempre que as demandas de um papel impactam na realização das obrigações do outro, em como ambos são planejados e desempenhados (Kossek, & Lee, 2017). Os principais causadores dos conflitos nas relações família-trabalho são tempo, tensão e comportamento. O tempo, pois a presença de um lado significa a ausência no outro; a tensão, que ocorre quando as preocupações em um papel afetam o outro; e o comportamento, que se refere a situações em que as ações esperadas em um dos domínios são manifestas no outro (Techio, De Andrade, & Oliveira, 2021).

Evidências sugerem que, mesmo antes do período da pandemia, a combinação dos papéis ocupados na família e no trabalho exercia maior impacto negativo na vida das mulheres. Isso ocorre porque, apesar de elas contribuírem no orçamento familiar, por exemplo, a participação dos homens nas tarefas domésticas não é suficiente para que possam ser desoneradas de um volume suficiente de demandas (Kossek, & Lee, 2017). Essa condição apresentou dois contextos diferentes no período pandêmico. Um estudo realizado com 14 profissionais mulheres entre 33 e 55 anos, que atuavam em diferentes áreas, com diferentes arranjos familiares, investigou a transição do trabalho presencial para o remoto devida à pandemia. Os resultados mostraram que as mulheres que descreviam menores níveis de conflito eram solteiras, casadas sem filhos, ou casadas com filhos adolescentes, e contavam com maior participação dos parceiros em tarefas domésticas. Esse grupo relatava satisfação por dispor de maior tempo e tempo de qualidade com a família. As mulheres que viveram intensificação do conflito, por sua vez, eram casadas ou divorciadas, com filhos pequenos e baixa ou nenhuma participação do parceiro nas atividades domésticas. Sua principal insatisfação dizia

respeito à sensação de incapacidade em realizar as suas atribuições de forma adequada e suficiente (Lemos, Barbosa, & Monzato, 2020).

Assim como pode ser observado no que diz respeito ao conflito entre os papéis de família e trabalho, pesquisas demonstram que a rotina de indivíduos adultos mudou em sua totalidade em reflexo à pandemia Covid-19. Todas essas mudanças culminaram em alterações significativas no estilo de vida, as quais atingiram desde os hábitos alimentares, à prática de atividade física, interferindo diretamente na saúde mental, em especial, no manejo do estresse. Mesmo aquelas pessoas que já tinham como rotina a prática de hábitos saudáveis foram expostas a uma situação extrema, que prejudicou a estrutura e organização de suas rotinas, impactando seu estilo de vida (Galanti et al., 2021).

1.4 Estilo de vida

O estilo de vida apresenta um papel fundamental na promoção de comportamentos saudáveis, da saúde mental e do bem-estar, ao mesmo tempo em que contribui para a redução da mortalidade. Constitui-se como uma construção comportamental multifacetada, abarcando diferentes pilares: alimentação, prática de atividade física, sono regulador, manejo do estresse, relacionamentos saudáveis, abuso de substâncias e de exposição ambiental (Balanzá-Martínez et al., 2021).

Em 2003, foi fundada a primeira instituição dedicada à Medicina do Estilo de Vida (MEV), a American College of Lifestyle Medicine (ACLM). A MEV apresenta seis pilares de cuidados para tratamento e prevenção de condições crônicas, a saber: nutrição (alimentação saudável), sono restaurador, atividade física, conexão social (relacionamentos interpessoais), gerenciamento do estresse (manejo do estresse) e prevenção do uso de substâncias perigosas (combate ao tabagismo, ao uso de drogas ilícitas e uso de álcool com moderação). A MEV não pretende ser uma prática alternativa, e sim uma prática complementar à medicina convencional (ACLM, 2022). A literatura sugere que todos os pilares da medicina do estilo de vida estão interligados, funcionando como uma engrenagem. Assim, a mudança em um dos fatores do estilo de vida seria capaz de impulsionar a mudança em outro. E a mudança combinada nesses fatores, apesar de ser mais difícil de executar, se mostra mais eficiente e compõe um papel fundamental para melhoria da saúde física e mental (Zaman et al., 2019). Por exemplo, no que diz respeito ao gerenciamento do estresse (manejo do estresse), observa-se que menos competência pode resultar em impacto negativo em todos os outros pilares da MEV. Tendo em vista o exposto, este estudo foi elaborado com o objetivo de responder à questão: de forma se relacionam as variáveis estilo de vida, bem-estar no trabalho, conflito família-trabalho e sintomas de depressão, ansiedade e estresse no trabalho entre grupos de trabalhadores atuando nas diferentes modalidades de trabalho (100% presencial, híbrido, ou 100% remoto)? Para tanto, foram testadas as seguintes hipóteses:

H1) Os trabalhadores dos modelos de trabalho 100% remoto e híbrido apresentam resultados melhores em relação a alimentação, atividade física, sono reparador e manejo do estresse quando em comparação com os trabalhadores de modelo 100% presencial;

H2) Os trabalhadores dos modelos 100% presencial apresentam menor conflito entre a família e o trabalho em suas duas dimensões (trabalho-família e família-trabalho) quando em comparação aos trabalhadores híbridos e 100% remotos.

H3) O estilo de vida dos trabalhadores está relacionado a diferentes aspectos do bem-estar no trabalho, como engajamento (positivamente), níveis de estresse, burnout e conflitos entre vida pessoal e profissional (negativamente).

2. Método

2.1 Cálculo amostral

Para testar as diferenças entre os grupos, o tamanho da amostra foi estimado utilizando o software G*Power (v.3.1.9.7). Foi feita uma análise pelo “F tests: ANOVA: Fixed effects, omnibus, one-way”. O tamanho de efeito foi calculado com base no estudo de Gibbs et al (2021) que investigou diferenças no estilo de vida e bem-estar em trabalhadores em diferentes regimes de trabalho durante a pandemia de COVID-19, sendo possível estimar um

tamanho de efeito de 0.12. Sendo assim, considerando este tamanho de efeito, um valor de alfa (α) de 0,5 e um valor de beta (β) de 0,20, estimou-se necessária uma amostra total de 643 participantes.

2.2 Participantes

Foram incluídos neste estudo homens e mulheres, com idade entre 18 e 60 anos, trabalhando em modelo 100% presencial, híbrido ou 100% remoto e com acesso à internet. Os participantes eram trabalhadores formais e estavam vinculados a seus empregadores há pelo menos seis meses. Os participantes do estudo foram convidados a respondê-lo através de contato por redes sociais (LinkedIn, Instagram, Facebook, Twitter, e por Whatsapp e e-mail), e tiveram acesso ao instrumento de coleta de dados após ler e aceitar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Foram excluídos deste estudo indivíduos que não tinham concluído o ensino fundamental, e os que não completaram pelo menos 50% do questionário.

A amostra geral foi constituída por 588 participantes. Sendo 193 trabalhadores do modelo híbrido, 96 trabalhadores do modelo 100% remoto, e 299 trabalhadores do modelo 100% presencial. Em relação à formação acadêmica, 35% haviam concluído o Ensino Superior e 36% tinham pós-graduação completa. A maioria das participantes (54%) ocupavam cargos que envolviam liderança, gestão e tomada de decisões.

Em relação a amostra, 66% eram mulheres ($n=391$), sendo que 53% atuavam na modalidade 100% presencial ($n=206$), 30% na modalidade híbrida ($n=119$) e 17% na modalidade 100% remoto ($n=66$). Deste total, 28% relataram que a adoção dessa modalidade teve relação com a pandemia. Entre as mulheres 73% tinham idade entre 26 e 45 anos, 51% eram casadas ou tinham união estável, 41% eram solteiras e 53% não tinham filhos. Dentre as participantes 67% informaram que eram as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, enquanto apenas 12% referiram ajuda do parceiro/cônjuge para realizá-las; e 20% recebiam auxílio de algum membro da família. Quanto ao ramo de atividade, 49% trabalhavam em Serviços (Educação, Segurança e Tecnologia, 23% no Comércio (Restaurantes, Atacado e Varejo), 21% na Indústria (Alimentícia, Têxtil, Energia, Automotiva) e 6% no Governo.

Os homens contemplam os 34% restantes desta amostra, sendo 47% dos homens trabalham na modalidade 100% presencial ($n=93$), 38% na modalidade híbrida ($n=74$) e 15% na modalidade 100% remoto ($n=30$), sendo que 28% relataram que a adoção dessa modalidade teve relação com a pandemia. Dos participantes homens, 74% tinham idade entre 26 e 45 anos, e seu estado civil apresenta os mesmos dois grupos significativos, no qual, 61% são casados ou possuem união estável e 30% são solteiros, e, 53% da amostra não têm filhos. Destes participantes, 38% referiram ser os principais responsáveis pelas tarefas domésticas, enquanto 45% contavam com parceira (o) ou cônjuge para realizá-las, e 17% recebiam ajuda de outro membro da família. Quanto ao ramo de atividade, 42% trabalham em Serviços (Educação, Segurança e Tecnologia, 22% no Comércio (Restaurantes, Atacado e Varejo), 28% na Indústria (Alimentícia, Têxtil, Energia, Automotiva) e 7% no Governo.

2.3 Instrumentos

O instrumento para coleta de dados foi disponibilizado na plataforma Qualtrics. Ao acessar o link para o instrumento, na primeira página, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) era apresentado aos participantes. Apenas após ler o documento e assinalar a opção “aceito participar da pesquisa” era possível responder o instrumento, que estava composto por perguntas que visavam a caracterização sociodemográfica da amostra, seguidas dos instrumentos psicométricos utilizados para avaliar as variáveis de interesse do estudo, os quais serão descritos em maior detalhe a seguir.

- Questões sociodemográficas: foram utilizadas para caracterizar a amostra com relação a sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade, formação, ocupação atual, modalidade de trabalho, além de informações sobre a empresa e trabalho atual.

- Escala Short Multidimensional Inventory Lifestyle Evaluation (Smile-C): permite a avaliação de sete domínios relacionados ao estilo de vida, especialmente em contexto de pandemia, permitindo a identificação das áreas de risco ou proteção para a saúde física e mental, Fornecendo escores para os domínios: alimentação (avalia hábitos de dieta e

nutrição), atividade física (avalia hábitos de exercícios), sono reparador (avalia o padrão de sono), manejo do estresse (avalia o controle de estresse), uso de substâncias (avalia o uso de álcool, tabaco e maconha), relacionamentos (avalia o apoio social) e exposição ambiental (avalia uso excessivo de telas, tempo interno e externo), bem como um escore global de estilo de vida. O instrumento consiste em 27 itens, que devem ser respondidos usando uma escala do tipo *likert* de quatro pontos. Esta escala foi desenvolvida para avaliar o estilo de vida durante o confinamento por COVID-19 pelo Alfa de Cronbach (Balanzá-Martínez et al., 2021), e apresentou uma consistência interna de 0.747. A SMILE-C foi validada para o contexto brasileiro por Silva et. Al (2022), com amostra composta por adultos da população geral (Silva et al., 2022).

- Escala de Engajamento com o Trabalho (UWES-9): desenvolvida em 2006, a Escala de Engajamento com o Trabalho foi reduzida e adaptada para o contexto brasileiro por Ferreira et al., (2016). A escala conta com nove itens que avaliam as três dimensões principais do engajamento no trabalho, a saber: o vigor, a dedicação e a absorção. É respondida por meio de uma escala likert de sete pontos (0=nunca, 6=sempre). Em estudo com uma amostra brasileira foi verificada uma consistência interna de: fator geral de $\alpha = 0,95$; vigor $\alpha = 0,86$; dedicação $\alpha = 0,87$; e concentração $\alpha = 0,85$ (Magnan, Vazquez, Pacico & Hutz, 2016).

- Burnout Assessment Tool versão reduzida (BAT-12): desenvolvida por Schaufeli, De Witte e Desart (2019) e validada para o uso no Brasil por Sinval et. al, (2022). A escala, em sua versão reduzida, contém 12 itens e avalia os sintomas primários de exaustão, distanciamento mental, prejuízo cognitivo e prejuízo emocional. Utiliza uma escala Likert de 5 pontos, que varia de Nunca (1) até Sempre (5). O instrumento original apresenta consistência interna $\alpha=0,85$ e a versão utilizada no Brasil $\alpha=0,84$.

- Escala de Conflito Trabalho-Família Reduzida: proposta originalmente por Netemeyer et al. (1996), adaptada ao contexto brasileiro por Aguiar e Bastos (2013) e reduzida por De Andrade, Oliveira, Aguiar e Bastos (2022). Essa ferramenta é composta por duas dimensões (conflito trabalho-família e conflito família-trabalho), cada uma delas constituída por três itens. A escala é respondida através de uma escala likert de concordância de cinco pontos (discordo fortemente a concordo fortemente). Em relação à confiabilidade, o Ômega foi superior a 0,76.

- Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse (DASS-21): para a avaliação da saúde mental, especialmente índices quanto a depressão, ansiedade e estresse, será utilizada a Depression, Anxiety and Stress Scale – Short Form, desenvolvida por Lovibond e Lovibond (1995) traduzida e validada para o português brasileiro por Vignola e Tucci (2014), a qual tem o objetivo de medir e diferenciar sintomas de depressão, ansiedade e estresse em condições clínicas e não clínicas. Na DASS- 21 os participantes respondem a 21 questões em três subescalas com sete questões em cada bloco, através de uma escala Likert de 4 pontos que varia entre 0 (“discordo totalmente”) a 3 (“concordo totalmente”) pontos. A soma de pontuação das questões é o que determina os índices de depressão, ansiedade e estresse.

2.4 Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

O estudo contou com uma amostra não probabilística recrutada por conveniência, via redes sociais em formato on-line. Este estudo e suas atividades estão de acordo com as normas estabelecidas na Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Foi submetido à Comissão Científica e ao Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (CAAE: 67916023.9.0000.5336). Os convidados a participar tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que informou o objetivo da pesquisa, a justificativa, os benefícios do estudo, a voluntariedade e a garantia da confidencialidade, juntamente com os dados de contato da pesquisadora principal. Todos estavam livres para consentir ou não em participar da coleta de dados, e quando não consentido os dados coletados não foram utilizados na pesquisa.

2.5 Análise de dados

Utilizou-se o software JASP, na versão 0.18.3.0. para realizar as análises de média e comparações de médias entre os grupos, análises de correlação para testar as relações entre as variáveis investigadas, testes de comparação para verificar as diferenças de médias entre os grupos e análises de correlação bivariadas para investigar as relações entre as variáveis e suas dimensões. Posteriormente, utilizou-se o software estatístico R para conduzir a análise de rede de correlações parciais, através de matriz inversa (M^{-1}) da matriz padronizada de variâncias e covariâncias ou correlação.

Os valores obtidos por meio da análise correspondem a pesos de regressão linear, indicando quanto uma variável antevê uma variável adjacente. A força e direção de cada associação resultam dos valores das correlações parciais, de modo que valores entre 0,1 e 0,3 indicam efeitos pequenos, valores entre 0,3 e 0,5 indicam efeitos moderados e valores acima de 0,5 indicam efeitos grandes, e os valores muito pequenos nas correlações parciais são fixados como zero (Epskamp & Fried, 2018).

A matriz de correlações parciais é representada por um grafo constituído por nodos e linhas em um plano bidimensional, de forma que as linhas através de sua espessura indicam a força de associação, sendo que linhas de cor vermelha indicam associações negativas e linhas de cor azul indicam associações positivas. Os nodos representam as variáveis e sua centralidade auxilia a analisar sua capacidade de influência sobre os outros. A medida de influência esperada representa o quão influente é cada variável dentro de um sistema, uma vez que esteja ativada, sendo obtida pela soma simples dos pesos das arestas dos nodos adjacentes de primeiro e segundo grau de cada variável. Assim, quanto mais positiva for esta medida, maior será a influência esperada. Os nodos adjacentes em que o valor aumenta são os nodos ativadores, enquanto os nodos com medidas de influência negativa nos nodos adjacentes são considerados nodos desativadores (Robinaugh et. Al., 2016).

3. Resultados

Em relação à comparação entre os modelos de trabalho 100% presencial, híbrido e 100% remoto, observou-se diferença apenas para a dimensão FIT (família interferindo no trabalho) da Escala de Conflito Família-trabalho. Assim, confirma-se parcialmente a Hipótese 2, que presumia que os trabalhadores do modelo 100% presencial apresentariam menor conflito entre a família e o trabalho em suas duas dimensões (trabalho-família e família-trabalho), quando comparados àqueles nos modelos híbrido e 100% remoto. Esse resultado é parcial, pois apenas para a dimensão FIT observou-se diferença significativa entre os grupos, sendo a menor média (menor conflito) para o grupo presencial ($M = 1.990$). A diferença não foi observada na dimensão que indica a interferência do trabalho na família (TIF).

Para todas as outras variáveis estudadas nesta amostra não houve diferenças relevantes entre os modelos de trabalho, resultado que permite refutar a Hipótese 1 deste estudo, que previa que, os trabalhadores dos modelos de trabalho 100% remoto e híbrido iriam apresentar resultados melhores em relação a alimentação, atividade física, sono reparador e manejo do estresse quando em comparação com os trabalhadores de modelo 100% presencial. A Tabela 1, apresenta os resultados da comparação das médias dos três grupos.

Tabela 1 – Tabela Estatística Descritiva dos Grupos Analisados

	Grupo	Média	Desvio Padrão
ALIMENTAÇÃO SMILE-C	Híbrido	2.151	0.488
	Totalmente Remoto	2.130	0.466
	Totalmente presencial	2.218	0.488
$F(2, 250) = 1,74, p = 0,18 \eta^2 = 0,006$			
ABUSO DE SUBSTÂNCIAS	Híbrido	1.117	0.366

	Grupo	Média	Desvio Padrão
SMILE-C	Totalmente Re- moto	1.089	0.240
	Totalmente pre- sencial	1.150	0.338
	$F(2, 282) = 1,90, p = 0,15 \eta^2 = 0,005$		
ATIVIDADE FÍSICA SMILE-C	Híbrido	2.589	0.946
	Totalmente Re- moto	2.649	1.029
	Totalmente pre- sencial	2.616	0.943
	$F(2, 240) = 0,11, p = 0,89 \eta^2 = 0$		
MANEJO DO ESTRESSE SMILE-C	Híbrido	2.597	0.410
	Totalmente Re- moto	2.560	0.389
	Totalmente pre- sencial	2.570	0.390
	$F(2, 247) = 0,36, p = 0,7 \eta^2 = 0$		
SONO REGULADOR SMILE-C	Híbrido	2.401	0.503
	Totalmente Re- moto	2.424	0.526
	Totalmente pre- sencial	2.461	0.515
	$F(2, 245) = 0,80, p = 0,44 \eta^2 = 0$		
RELACIONAMENTOS SMILE-C	Híbrido	2.004	0.608
	Totalmente Re- moto	1.960	0.552

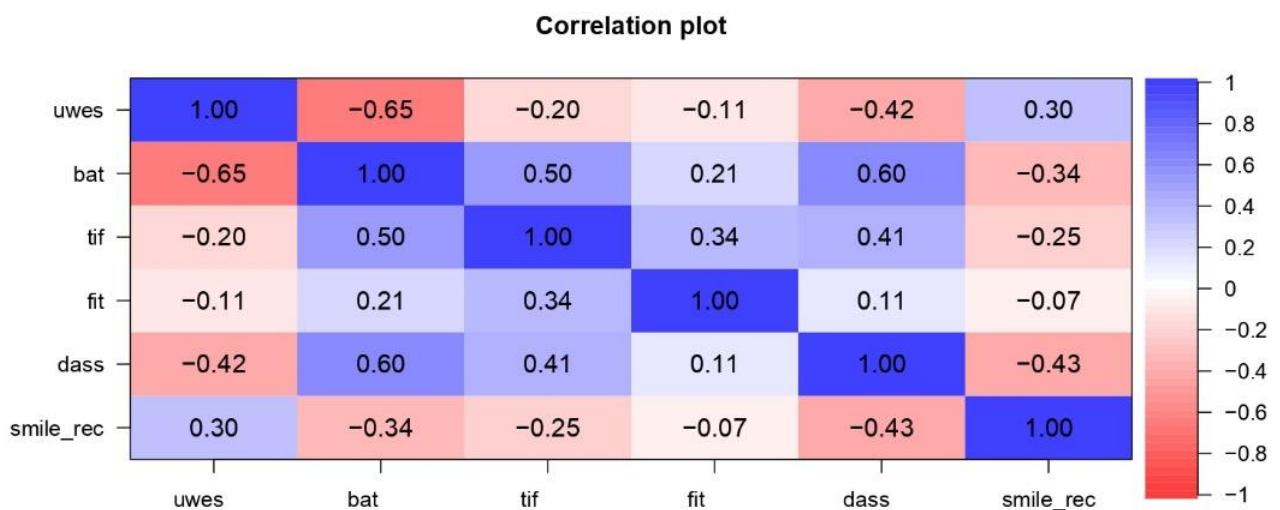
	Grupo	Média	Desvio Padrão
	Totalmente presencial	1.997	0.542
	$F(2, 244) = 0,21, p = 0,80 \eta^2 = 0$		
	Híbrido	4.167	1.245
ENGAJAMENTO - UWES	Totalmente Remoto	3.994	1.210
	Totalmente presencial	4.055	1.299
	$F(2, 244) = 0,72, p = 0,48 \eta^2 = 0$		
	Híbrido	2.262	0.626
BURNOUT	Totalmente Remoto	2.213	0.573
BAT	Totalmente presencial	2.289	0.636
	$F(2, 239) = 0,55, p = 0,58 \eta^2 = 0$		
	Híbrido	2.894	1.117
CONFLITO TRABALHO FAMÍLIA	Totalmente Remoto	2.774	1.086
TIF	Totalmente presencial	2.874	1.075
	$F(2, 221) = 0,36, p = 0,70 \eta^2 = 0$		
	Híbrido	2.262	1.007
CONFLITO FAMÍLIA TRABALHO	Totalmente Remoto	2.200	0.898
FIT	Totalmente presencial	1.990	0.822

	Grupo	Média	Desvio Padrão
F (2, 214) = 5,10, p = 0,007 η^2 = 0,016			
DEPRESSÃO ANSIEDADE E ESTRESSE DASS	Híbrido	0.642	0.569
	Totalmente Remoto	0.614	0.568
	Totalmente presencial	0.738	0.631

Nota. Foram excluídas 77 linhas de análise que correspondem aos missing values da variável modalidade de trabalho.

Considerando que os resultados não indicaram diferenças significativas entre os modelos de trabalho, exceto para a variável FIT, foi realizada uma análise de correlação entre as variáveis. As associações bivariadas observadas estão representadas na Figura 1, a seguir.

Figura 1 – Mapa de Calor da Estatística Descritiva de Correlação das Variáveis Analisadas

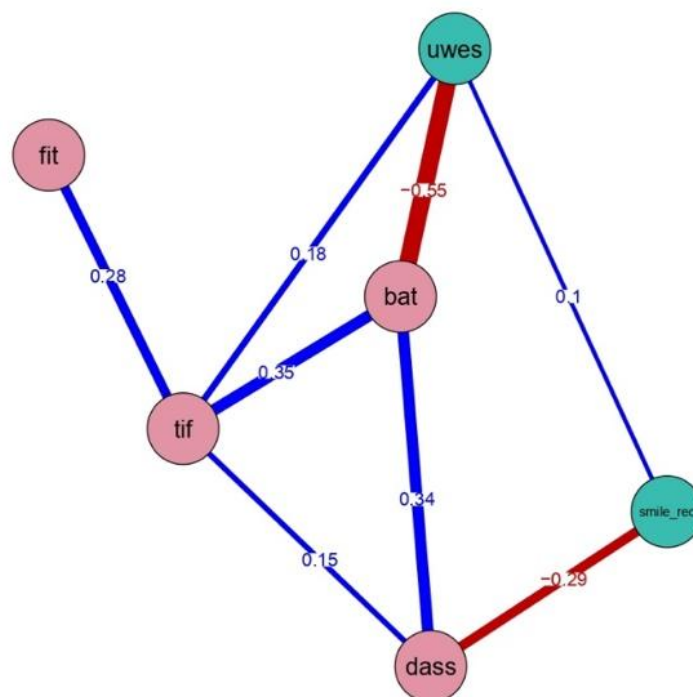


Nota: UWES = Engajamento no trabalho; BAT = Burnout; TIF = Conflito Trabalho-Família; FIT= Conflito Família-Trabalho; DASS = Ansiedade, Depressão e Estresse; SMILE-REC = Estilo de Vida.

A matriz de correlação evidenciou relações esperadas entre as variáveis estudadas. O engajamento no trabalho (UWES) apresentou correlação negativa moderada com burnout (BAT) e sintomas emocionais (DASS), além de uma correlação positiva com estilo de vida (SMILE-REC). De modo geral, as correlações indicaram que maior engajamento e melhores comportamentos de recuperação associam-se a menor sofrimento psicológico e menor conflito trabalho-família. Entretanto, essas correlações não consideram os efeitos cruzados entre variáveis, podendo superestimar associações indiretas. Com base nessas correlações, de intensidade fraca a moderada, foi conduzida uma análise de rede para explorar as inter-relações entre as variáveis no conjunto. Essa abordagem permitiu testar a associação entre

pares de variáveis, considerando o compartilhamento de variância com as demais variáveis do conjunto. A seguir, a Figura 2 apresenta a análise de redes.

Figura 1 – Análise de Redes das Variáveis



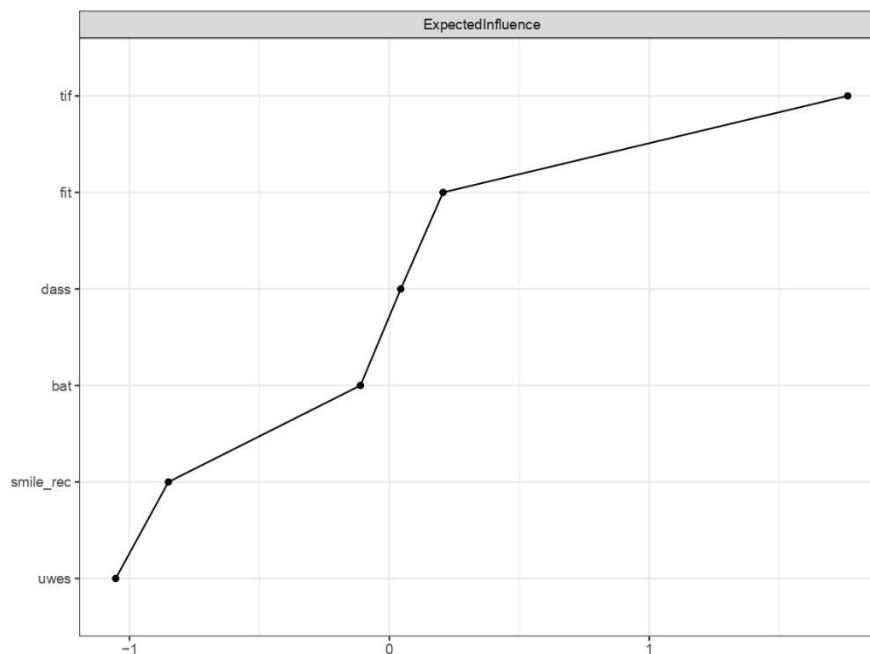
Nota: UWES = Engajamento no trabalho; BAT = Burnout; TIF = Conflito Trabalho-Família; FIT = Conflito Família-Trabalho; DASS = Ansiedade, Depressão e Estresse; SMILE_REC = Estilo de Vida.

É possível observar, na análise de rede de correlações parciais, que as variáveis BAT-12 (Burnout) e UWES (Engajamento no trabalho) apresentam uma correlação negativa forte, indicando que níveis mais elevados de engajamento estão diretamente associados a níveis mais baixos de burnout. A variável UWES também apresenta uma correlação positiva fraca com TIF (Conflito Trabalho-Família) e com SMILE_REC (Estilo de Vida), sendo importante destacar que, neste caso, utilizou-se o valor invertido da pontuação do SMILE, uma vez que escores mais altos indicam estilo de vida menos saudável.

Observa-se ainda que BAT-12 mantém uma correlação positiva moderada com DASS (Ansiedade, Depressão e Estresse) e com TIF, sugerindo que o burnout contribui diretamente tanto para o aumento de sintomas emocionais quanto para conflitos no domínio trabalho-família. A variável TIF, por sua vez, conecta-se positivamente a FIT (Conflito Família-Trabalho), embora com menor intensidade, e apresenta correlação fraca com DASS. Por fim, DASS apresenta uma correlação negativa fraca com SMILE_REC, o que indica que níveis mais elevados de sofrimento psicológico estão associados a um estilo de vida menos saudável.

De forma integrada, os resultados sugerem que menores níveis de engajamento no trabalho favorecem o aumento do burnout, o qual, por sua vez, está associado a maiores níveis de ansiedade, depressão e estresse. Esse sofrimento emocional se relaciona diretamente à piora no estilo de vida e ao aumento de conflitos entre os domínios pessoal e profissional, tanto no sentido trabalho-família (de forma direta) quanto família-trabalho (de forma indireta, mediada por TIF).

Figura 3 – Gráfico de influência esperada



Nota: UWES = Engajamento no trabalho; BAT = Burnout; TIF = Conflito Trabalho-Família; FIT = Conflito Família-Trabalho; DASS = Ansiedade, Depressão e Estresse; SMILE_REC = Estilo de Vida.

A Figura 3 apresenta os escores de influência esperada das variáveis na rede, calculados a partir da soma padronizada dos pesos das conexões diretas (arestas) de cada variável com os demais nodos. Quanto mais distante de zero estiver esse escore, maior é a influência exercida pela variável sobre o sistema como um todo. Valores positivos indicam uma tendência geral de coativação (associação positiva com variáveis conectadas), enquanto valores negativos indicam uma tendência à desativação (associação negativa com os demais nodos).

Assim, observa-se que as variáveis UWES (Engajamento no trabalho) e SMILE_REC (Estilo de Vida) apresentam influências esperadas negativas, sugerindo que, ao se ativarem, estão associadas à diminuição dos níveis das demais variáveis do sistema. Embora não tenha apresentado diferenças significativas entre os grupos de trabalhadores quanto ao regime de trabalho, o TIF (interferência do trabalho na família) destaca-se com o maior valor positivo de influência esperada, o que indica um papel central e ativador na rede, associado ao aumento de variáveis como burnout e sofrimento emocional. Esses achados contribuem para a compreensão da estrutura relacional entre os fatores investigados, destacando o potencial protetivo do engajamento e do estilo de vida saudável, e o impacto desestabilizador dos conflitos trabalho-família no bem-estar dos trabalhadores.

4. Discussão

O objetivo central deste estudo foi investigar de forma se relacionam as variáveis estilo de vida, bem-estar no trabalho, conflito família-trabalho e sintomas de depressão, ansiedade e estresse no trabalho entre grupos de trabalhadores atuando nas diferentes modalidades de trabalho (100% presencial, híbrido, ou 100% remoto). Os resultados indicaram diferença significativa apenas para a variável de Conflito Família-Trabalho (FIT). Esse resultado expressa que as modalidades de trabalho 100% remoto e híbrido apresentam prejuízos para a amostra em análise, como maior interferência da família no trabalho quando comparados com a modalidade 100% presencial, atendendo parcialmente a hipótese 2 deste estudo. A literatura indica que o trabalho de forma remota, seja ele em período integral ou parcial, costumava ser considerado uma boa opção em termos de resultados e satisfação dos trabalhadores no período anterior à pandemia da Covid-19. Entretanto, a impossibilidade de planejar o trabalho nesse formato durante o período de pandemia causou reações negativas ao trabalho realizado de forma remota, gerando impacto na regulação emocional

dos indivíduos (Martins, Aguiar, & Bastos, 2020). A relação entre trabalho e família tem uma importância significativa nesse resultado, uma vez que afeta diretamente as duas instâncias. Interfere tanto no funcionamento familiar quanto no desempenho profissional, já que o equilíbrio entre os domínios gera maior percepção de satisfação geral com a vida e maior sensação de sucesso em relação à própria carreira (DeAndrade, Ziebell de Oliveira, & Hatfield, 2017).

É necessário destacar a questão de gênero ao analisar a articulação entre trabalho e família na amostra, que é composta por 66% de mulheres, visto que a inserção e participação das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada na mesma medida pela participação do homem na esfera doméstica (Matias & Fontaine, 2015). A literatura indica que mulheres podem enfrentar maiores dificuldades para administrar diferentes papéis, por serem vistas como cumulativas, sendo desejável a participação feminina no mercado de trabalho, enquanto também se espera que as mulheres estejam disponíveis para a família (Matias & Fontaine, 2015). Os dados colhidos no presente estudo indicam que esta sobrecarga com tarefas domésticas e de cuidado nas mulheres é uma condição que se reflete na amostra, visto que 67% das mulheres são as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, enquanto apenas 12% contam com o parceiro ou cônjuge para realizá-las, e 20% recebem ajuda de outro membro da família. Portanto, deve-se considerar o possível impacto nos resultados, que apontam diferença apenas na variável Conflito Família-Trabalho (FIT) para as modalidades de trabalho 100% remoto e híbrido. É possível que essa observação se deva ao fato de a amostra ser composta majoritariamente por mulheres, que tendem a ser mais intensamente responsabilizadas por cuidar da família e, portanto, experimentar um prejuízo mais notável quando família e trabalho passam a ocupar o mesmo espaço físico na vida – como ocorreu durante a pandemia de COVID-19.

Os resultados permitem ainda entender que, apesar de não se estabelecerem correlações entre todas as variáveis, em conjunto elas formam um sistema que é sensível a mudanças em qualquer variável individualmente, especialmente aquelas consideradas de maior influência esperada. Mais especificamente, observa-se, na representação gráfica da rede, que o Burnout (BAT-12) ocupa um papel central, intermediando as relações entre as demais variáveis. Esta ocorrência pode ser explicada pelos sintomas comuns de Burnout (BAT-12), como a sensação de esgotamento e o aumento da dificuldade de regulação emocional, que tendem a agravar o bem-estar e o estado de saúde geral do trabalhador (Vasquez et al., 2019). Assim, tendo em vista sua centralidade, podemos entender que alterações em qualquer elemento da rede estarão refletidas no Burnout (BAT-12), configurando uma variável de interesse para monitoramento da rede.

Outro achado relevante do presente estudo foi a forte correlação entre Engajamento (UWES) e Burnout (BAT-12), a qual corrobora dados obtidos em estudos prévios e indica que níveis mais elevados de engajamento estão associados a menores níveis de burnout. Esse resultado reforça a compreensão de que o engajamento pode funcionar como um fator de proteção frente à sobrecarga de demandas físicas e mentais, cuja intensificação tende a contribuir para a percepção de exaustão emocional. Assim, a chave para incrementar o envolvimento e reduzir a exaustão está em promover mais recursos no ambiente de trabalho (Bakker & Demerouti, 2017).

Os resultados também confirmam a hipótese 3, uma vez que evidenciam relações positivas moderadas de burnout (BAT-12) com ansiedade, depressão e estresse (DASS) e com conflito trabalho-família (TIF), além de indicarem uma relação fraca entre ansiedade, depressão e estresse (DASS) e conflito trabalho-família (TIF), indicando a associação direta entre sintomas de adoecimento mental e o conflito entre trabalho e família, como já evidenciado pela literatura (Andrade, Oliveira & Hatfield, 2017). Já a correlação negativa fraca entre ansiedade, depressão e estresse (DASS) e estilo de vida (SMILE-C), reforça os apontamentos da literatura de que um estilo de vida saudável está intimamente associado à ideia de bem-estar e saúde mental, assim como um estilo de vida pouco saudável pode estar associado a sintomas de ansiedade, depressão e estresse (Zaman et al., 2019).

Uma possível explicação para a correlação positiva fraca entre engajamento (UWES) e conflito trabalho-família (TIF) pode estar relacionada à definição de engajamento apresentada por Bakker et al. (2023), que o caracteriza como envolvimento ativo com as tarefas no contexto laboral. Assim, níveis elevados de engajamento (UWES) podem contribuir para o aumento da competição entre as demandas laborais e familiares. Por outro lado, o engajamento (UWES) também apresentou uma correlação positiva fraca com estilo de vida (SMILE-C), sugerindo que o aumento do engajamento (UWES) pode gerar efeitos positivos que transcendem o ambiente de trabalho. Esses achados corroboram

a literatura, que aponta para a possibilidade de reflexos do engajamento (UWES) na vida familiar e privada do trabalhador (Bakker et al., 2023).

Considerando a influência esperada do engajamento (UWES) sobre as demais variáveis avaliadas, os resultados destacam seu papel central (de desativação do sistema), indicando que pode ser um foco prioritário para intervenções. Nesse contexto, os achados reforçam a necessidade de aprofundar investigações e implementar intervenções baseadas no modelo de Demandas e Recursos do Trabalho (JD-R), que busquem ampliar os recursos laborais e mitigar as demandas. O modelo JD-R, centrado nas variáveis de engajamento (UWES) e burnout (BAT-12), conforme recomendado por Bakker et al. (2023), apresenta-se como uma abordagem promissora.

Esses resultados sugerem que intervenções fundamentadas no modelo JD-R, que modifiquem o desenho do trabalho e aumentem o engajamento (UWES), podem ser eficazes para manter baixos os níveis de ansiedade, depressão e estresse (DASS), bem como burnout (BAT-12). Além disso, tais intervenções podem promover um estilo de vida (SMILE-C) mais saudável, beneficiando a saúde e o bem-estar geral dos trabalhadores.

Ainda, as relações apresentadas de engajamento (UWES) com conflito trabalho-família (TIF) e com estilo de vida (SMILE-C), assim como de burnout (BAT-12) com ansiedade, depressão e estresse (DASS) e com conflito trabalho-família (TIF), apontam para um fenômeno definido como *spillover*, que ocorre quando eventos de um domínio da vida “transbordam” e passam a impactar outro domínio. O *spillover* entre trabalho e família, especificamente, diz respeito a como experiências laborais impactam a vida familiar (Abdou et al., 2024). Algumas definições especificam a existência de diferentes tipos de *spillover* trabalho-família, podendo ser positivo ou negativo, assim como do trabalho para a família ou da família para o trabalho (Sirgy, Lee, Park, et al., 2020).

A grande influência esperada das variáveis engajamento (UWES) e estilo de vida (SMILE-C; desativação) e conflito trabalho-família (TIF; coativação) pode ser compreendida a partir do conceito de *spillover* entre trabalho e família, apontando para a necessidade de entender o trabalhador como um sujeito integral, reconhecendo a interconectividade dos diferentes domínios da vida (Sirgy, Lee, Park, et al., 2020). Esta perspectiva também corrobora os resultados que apontam o funcionamento das relações entre as variáveis analisadas como uma rede interconectada.

As proposições de Demerouti e Bakker (2023), que expandem a teoria JD-R, complementam esta visão ao postular que recursos de diferentes domínios da vida podem reduzir os impactos de diversas demandas sobre o burnout (BAT-12) e o engajamento (UWES). Também é proposto pelos autores que demandas de diferentes âmbitos podem aumentar o impacto de diferentes recursos no Engajamento (UWES). Consequentemente, a teoria JD-R expandida sugere que os impactos negativos na saúde do trabalhador seriam causados pela interação entre demandas de diversos domínios da vida, assim como a motivação seria resultante da interação entre recursos dos diferentes domínios da vida. Apesar de ainda serem necessárias pesquisas para testar a validade destas novas proposições, o adendo ao modelo JD-R compreende uma noção mais integrada da saúde ocupacional com o contexto em que ela se situa.

Neste sentido, um estudo que busca integrar as teorias JD-R e de *spillover* relacionou o estresse laboral com o aumento do Conflito Trabalho-Família (TIF). Os autores observaram que o conflito trabalho-família (TIF) teve impacto no bem-estar dos trabalhadores, tanto de forma direta quanto como um moderador através do qual o estresse laboral influenciaria o bem-estar. O estudo argumenta que estes achados se alinham tanto com a teoria JD-R quanto com a de *spillover*, demonstrando a capacidade de um domínio da vida afetar outros, fenômeno que parece ocorrer de forma bidirecional (Abdou et al., 2024).

Entre as principais limitações do presente estudo, destaca-se a composição da amostra, predominantemente formada por profissionais com elevado nível de escolaridade e renda, e majoritariamente do sexo feminino. Além disso, por tratar-se de uma pesquisa transversal, não foi possível acompanhar os participantes ao longo do tempo para avaliar mudanças nas variáveis investigadas. Outra limitação relevante refere-se à utilização de instrumentos de autorrelato, cuja fidedignidade pode ser comprometida devido à interpretação subjetiva dos participantes. Diante dessas limitações, recomenda-se que futuras pesquisas incluam amostras com maior diversidade em termos de características sociodemográficas e laborais, como gênero, setor de atuação, tempo dedicado ao sono e à atividade laboral, entre outros fatores. Ademais, sugere-se a realização de estudos longitudinais e o emprego de instrumentos variados para a mensuração das variáveis, a fim de ampliar a validade e a robustez das conclusões.

5. Considerações finais

O presente estudo buscou analisar empiricamente a relação entre as variáveis estilo de vida, bem-estar no trabalho, conflito entre os papéis de trabalho e família, e sintomas de ansiedade, depressão e estresse. Buscou ainda investigar como se expressavam em trabalhadores em diferentes modalidades de trabalho. Embora não tenhamos observado diferenças entre as modalidades de trabalho, exceto para a interferência da família no trabalho, é importante que mais estudos sejam feitos a fim de explorar essas relações no período pós-pandemia. Esta necessidade se justifica, pois, mudanças temporárias iniciadas nesse período tornaram-se permanentes, e a atuação remota em ocupações que anteriormente não haviam sido desenhadas para este modelo, tornou-se uma realidade.

Os resultados do presente estudo auxiliam na compreensão da relação entre as variáveis de interesse, indicando um funcionamento de rede, na qual as alterações em cada variável se refletem nas demais. Este entendimento corrobora a necessidade de considerar o trabalhador em sua integralidade, para além de sua vida laboral, visto que assim como aspectos do trabalho podem interferir na vida privada, o inverso também é possível. Adicionalmente contribuem para o debate sobre o modelo JD-R expandido, ao demonstrar a interferência de fatores laborais no estilo de vida e vice-versa.

Tal noção fornece subsídios para sugerir práticas que implementem melhorias tanto para o indivíduo quanto para as organizações, construindo ambientes de trabalho propícios ao bem-estar dos colaboradores. Destacam-se, entre essas práticas, a comunicação aberta e compartilhamento de informações, a clareza das descrições de cargos e expectativas sobre os colaboradores, e oportunidades de aprendizado e desenvolvimento que viabilizem uma ampliação dos recursos, como treinamentos de resolução de conflitos e de comunicação interpessoal (Bakker et al., 2023; Abdou et al., 2024). Também é importante que estas estratégias estejam aliadas à atenção à adequação das demandas para a produtividade e o bem-estar.

Os achados do estudo apontam ainda para a importância de que empresas apoiem seus colaboradores na construção de recursos para além do contexto laboral, através de iniciativas que busquem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, visto que esse processo tem o poder de influenciar indiretamente o engajamento no trabalho, através do *spillover*. Alguns exemplos sugeridos são o incentivo de horários de trabalho flexíveis, iniciativas de apoio à família - como a existência de uma creche no local de trabalho, e programas ou benefícios que promovam o bem-estar dos funcionários (Abdou et al., 2024). A partir disto, é possível estimular o efeito do *spillover* positivo, melhorando tanto o engajamento no trabalho quanto o bem-estar e saúde mental do trabalhador. Desta forma, este estudo serve como um exemplo do valor das pesquisas em ascensão nessa área e sugere direções para investigações futuras, explorando as interações entre estilo de vida e trabalho em um contexto pós-pandemia, considerando as adaptações que delineiam uma nova realidade.

Agradecimentos

Agradecemos ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pelo apoio financeiro concedido por meio da bolsa de produtividade em pesquisa nível 2.

Referências

- American College of Lifestyle Medicine (ACLM). (2022). 6 Pillars of Lifestyle Medicine. <https://lifestylemedicine.org/about-lifestyle-medicine/>
- Azevedo, M. C., Tonelli, M. J., & Silva, A. L. (2015). Contratos flexíveis de trabalho: Diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. *Revista de Administração – RAUSP*, 50(3), 277-291. <https://doi.org/10.5700/rausp1200>
- Bakker, A. B., & Demerouti E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Balanzá-Martínez, V., Kapczynski, F., de Azevedo Cardoso, T., Atienza-Carbonell, B., Rosa, A. R., Mota, J. C., & De Boni, R. B. (2021). The assessment of lifestyle changes during the COVID-19 pandemic using a multidimensional scale. *Revista de Psiquiatria y Salud Mental (English Edition)*, 14(1), 16–26. <https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2020.07.003>
- Barone Gibbs, B., Kline, C. E., Huber, K. A., Paley, J. L., & Perera, S. (2021). Covid-19 shelter-at-home and work, lifestyle and well-being in desk workers. *Occupational medicine (Oxford, England)*, 71(2), 86–94. <https://doi.org/10.1093/ocmed/kqab011>
- Benavides, G. F., Amable, M., Cornelio, C., Vives, A., Milián, L. C., Bazarra, D., Bernal, D., Peñaherrera, M. S., & Declos, J. (2021). The future of work after the COVID-19, the uncertain role of teleworking at home. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46, 31. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000037820>
- Bosua, R., Gloet, M., Kurnia, S., Mendoza, A., & Yong, J. (2013). Telework, productivity and wellbeing: An Australian perspective. *Telecommunications Journal of Australia*, 63(1), 11.1–11.12.
- Costa, I. S. A. (2005). Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si. *Cadernos EBAPE.BR*, 3 (1), p. 1-12.
- Cunha, M. P. C., Silva, M. K. I., & Vasconcelos, F. H. C. (2020). Contratos flexíveis de trabalho: Diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 55(2), 158–173. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-06-2019-0120>
- De Andrade, A. L., Ziebell de Oliveira, M., & Hatfield, E. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(2), 106–113. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.4.23072>
- De Andrade, A. L., Oliveira, M. Z., Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2022). Análises das invariâncias e normas para Escala de Conflito Trabalho-Família no Brasil. *Avaliação Psicológica*, 21(3), 273–283. <https://doi.org/10.15689/ap.2022.2103.20140.03>
- Ferreira, M. C., Valentini, F., Damásio, B. F., Mourão, L., Porto, J. B., Chinelato, R. S. de C., Novaes, V. P., & Pereira, M. M. (2016). Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. *Estudos De Psicologia (natal)*, 21(4), 435–445. <https://doi.org/10.5935/1678-4669.20160042>
- Epskamp, S., & Fried, E. I. (2018). A tutorial on regularized partial correlation networks. *Psychological Methods*, 23(4), 617–634. <https://doi.org/10.1037/met0000167>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Kossek, E. E., & Lee, K. (2017). Conflito trabalho-família e conflito trabalho-vida. In *The Oxford research encyclopedia of business and management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
- International Labour Organization [ILO]. (2022). *Decent work and the social and solidarity economy: 110th session of the International Labour Conference (Report VI)*. Retrieved from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_847091.pdf
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2020). Mulheres Em Home Office Durante A Pandemia Da Covid-19 E As Configurações Do Conflito Trabalho-Família. *Revista De Administração De Empresas*, 60(6), 388–399. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
- Magnan, E. S., Vazquez, A. C. S., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2016). Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 15(2), 133-140. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000200002&lng=pt&tlng=pt
- Martins, L. B., Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2020). COVID-19: Seus impactos nas relações trabalho-família. In F. Queiroga (Org.), *O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia* (pp. 49–58). Artmed.

- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1), 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- Robinaugh, D. J., Millner, A. J., & McNally, R. J. (2016). Identifying highly influential nodes in the complicated grief network. *Journal of Abnormal Psychology*, 125(6), 747–757. <https://doi.org/10.1037/abn0000181>
- Rocha, C. T., Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceitualização e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152-162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job Quality and Work-Life Balance of Teleworkers. *International journal of environmental research and public health*, 18(6), 3239. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Silva, W. A. D., de Sampaio Brito, T. R., & Pereira, C. R. (2022). Validation of the Brazilian Portuguese version of the Short Multidimensional Inventory Lifestyle Evaluation-Convid-19 (SMILE-C). *Trends in Psychiatry and Psychotherapy*, 44(1), e20210146. <https://doi.org/10.47626/2237-6089-2021-0146>
- Sinval, J., Vazquez, A. C. S., Hutz, C. S., Schaufeli, W. B., & Silva, S. (2022). Burnout Assessment Tool (BAT): Validity Evidence from Brazil and Portugal. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1344. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031344>
- Techio, G., De Andrade, A. L., & Oliveira, M. Z. (2021). Conflito trabalho-família e COVID-19: estratégias, qualidade de vida e conjugalidade. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(4), 1672-1680. <https://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.4.23072>
- Vazquez, A. C. S., Santos, A. S., Costa, P. V., Freitas, C. P. P., Witte, H., & Schaufeli, W. B. (2019). Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida. *Avaliação Psicológica*, 18(4), 372-381. <https://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18917.05>
- Vignola, R. C., & Tucci, A. M. (2014). Adaptation and validation of the depression, anxiety and stress scale (DASS) to Brazilian Portuguese. *Journal of affective disorders*, 155, 104–109. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2013.10.031>
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- World Health Organization. (2020, March 11). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19*. <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-COVID-19--11-march-2020>
- Zaman, R., Hankir, A., & Jemni, M. (2019). Lifestyle factors and mental health. *Psychiatria Danubina*, 31(Suppl 3), 217–220.
-

Editor Responsável: Débora Patricia Nemer Pinheiro e Thainara Granero de Melo.

Recebido/Received: 09.03.2025 / 03.09.2025

Aprovado/Approved: 18.11.2025 / 11.18.2025